



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Clima organizacional y desempeño docente en la institución  
educativa privada Technology Schools del Retablo I del distrito de  
Comas, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Laredo Tantavilca, Gisella Anne (ORCID: 0000-0001-7294-2476)

**ASESOR:**

Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo (ORCID: 0000-0002-2366-6724)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mis hijos que con su amor incondicional me permiten cada día alcanzar objetivos propuestos en mi vida personal y profesional.

## **Agradecimiento**

A mi asesor, por haberme brindado el apoyo metodológico y guiarme en cumplir mi objetivo profesional.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	6
3.1. Tipo y diseño de investigación	6
3.2. Variables y operacionalización	6
3.3. Población, muestra y muestreo	7
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	7
3.5. Procedimientos	7
3.6. Método de análisis de datos	8
3.7. Aspectos éticos	8
IV. RESULTADOS	8
V. DISCUSIÓN	12
VI. CONCLUSIONES	15
VII. RECOMENDACIONES	16
REFERENCIAS	17
ANEXOS	22

## Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización del clima organizacional	25
Tabla 2. Operacionalización del desempeño docente	26
Tabla 3. Validez del contenido por juicios de expertos	7
Tabla 4. Resultado de la confiabilidad de los instrumentos	36
Tabla 5. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable clima organizacional	8
Tabla 6. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable clima organizacional	9
Tabla 7. Frecuencias y porcentajes de los niveles con respecto a la variable desempeño docente	9
Tabla 8. Frecuencias y porcentajes de los niveles con respecto a las dimensiones del desempeño docente	10
Tabla 9. Prueba de normalidad de los instrumentos. Clima organizacional y desempeño docente	10
Tabla 10. Correlación entre las variables. Clima organizacional y desempeño docente	11
Tabla 11. Relación entre las dimensiones del Clima organizacional y las dimensiones desempeño del docente	11

## Índice de figuras

Figura 1. Niveles de la variable clima organizacional	37
Figura 2. Distribución de porcentajes de las dimensiones de la variable clima organizacional	37
Figura 3. Niveles de la variable desempeño docente.	38
Figura 4. Distribución de porcentajes de las dimensiones de la variable desempeño docente	38

## Resumen

El clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Technology Schools del retablo I del distrito de Comas, tuvo como objetivo determinar la relación ambivariadas. El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básico, el nivel de investigación fue descriptiva correlacional, el enfoque cuantitativo, el diseño no experimental transversal, la población estuvo formada por 88 docentes, la muestra fue conformada por 73 de ellos y el muestreo fue de tipo probabilístico aleatorio simple. La técnica fue la encuesta y los instrumentos de recolección fueron los cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos con el calificativo de aplicable para ambos instrumentos y la confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Crombach) en una prueba piloto fue para el instrumento N° 1,  $\alpha = 0,950$  y para el instrumento N° 2,  $\alpha = 0,854$ . Se llegó a la conclusión que.

El Clima organizacional tiene relación directa con el desempeño docente, cuya evidencia fue  $p = 0,000$  determinado con Rho de Spearman = 0,923 el cual es altamente significativo.

Palabras clave: Clima organizacional, Comunicación, Liderazgo, Desempeño docente, Responsabilidad profesional.

## **Abstract**

The organizational climate and teaching performance in the educational institution Technology Schools of the altarpiece I of the Comas district, aimed to determine the ambivariate relationship. The method used was hypothetical deductive, the type of research was basic, the level of research was descriptive and correlational, the quantitative approach, the non-experimental cross-sectional design, the population consisted of 88 teachers, the sample was made up of 73 of them and the sampling was of a simple random probability type. The technique was the survey and the collection instruments were the questionnaires that were duly validated through expert judgments with the qualification of applicable for both instruments and the reliability through the reliability statistic (Crombach's Alpha) in a pilot test was for instrument No. 1,  $\alpha = 0.950$  and for instrument No. 2,  $\alpha = 0.854$ . It was concluded that. Organizational climate is directly related to teacher performance, whose evidence was  $p = 0.000$  determined with Spearman's Rho = 0.923 which is highly significant.

Keywords: Organizational climate, Communication, Leadership, Teaching performance, Professional responsibility.



## I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional, se dan cambios constantes del clima organizacional debido a limitaciones desde que se impuso la inmovilización social obligatoria e inicio de las clases virtuales en estudiantes de educación básica regular en los diversos colegios a nivel mundial, como lo afirmó por falencias en la toma de decisiones, carencia de liderazgo, mala comunicación, escasa motivación y paupérrimas relaciones interpersonales, lo mismo percibió Trumann (2020) al precisar que, el nulo liderazgo de directivos con erradas toma de decisiones, bajos niveles de comunicación, torpe motivación y frías relaciones interpersonales ahondaron más la crisis de las organizaciones educativas desde el inicio de la pandemia y este recrudeció calando nefastamente en el desempeño docente en desmedro de la responsabilidad profesional en la mayoría de II:EE, tal cual predijo Kafka (2020), el bajo desempeño docente debido esencialmente a la escasa planificación del trabajo pedagógico y la mediocre gestión de los procesos de E-A de la mano a la poca responsabilidad profesional ha evidenciado la crisis de la educación últimamente.

En el contexto nacional en las II:EE, se produce cotidianamente problemas entre sus miembros. Estos problemas obstaculizan el logro de los objetivos lo cual impide alcanzar o mejorar el clima organizacional debido a limitaciones de la motivación, tal es así, que; un estudio realizado por especialistas de la Red Educativa N° 09 perteneciente a la U.G.E.L 5, jurisdicción de S.J.L, demostró que el problema asociado al clima organizacional genera conflictos entre docentes y se presenta en mayor o menor grado a través de falencias en la toma de decisiones, carencia de liderazgo, mala comunicación, escasa motivación y paupérrimas relaciones interpersonales, esto naturalmente genera conflictos en el trabajo, que se traducen en un bajo desempeño docente debido esencialmente a la escasa planificación del trabajo pedagógico y la mediocre gestión de los procesos de E-A de la mano con la poca responsabilidad profesional en detrimento de la calidad de su trabajo al no encontrar un ambiente educativo propicio para desenvolverse libremente. Si bien no es un problema de ahora, sino que viene de atrás, se menciona como una debilidad presente en las instituciones educativas, tal como lo corroboró las pesquisas de Gaztelumendy (2020), que prueban, un bajo

clima organizacional por limitaciones de la motivación y relaciones interpersonales socaba el desempeño docente desmedrando la planificación del trabajo pedagógico, la gestión de los procesos de E-A y la responsabilidad profesional.

El clima organizacional en el sector educativo, está alcanzando gran deterioro; pues con un socavado desempeño docente y ahora con la amenaza de la derogatoria de la Ley de Profesorado basado en la meritocracia y la evaluación docente llevada a cabo por este gobierno mediocre de turno, no se espera que éstas brinden un servicio educativo de calidad ni lograr una mejor enseñanza - aprendizaje.

Minedu (2020) señalo que, es vital la evaluación del desempeño docente y directivos con fines de promoción y formación. Sin tomar en consideración el clima organizacional de las II.EE, en cuyos contextos se despeñan los trabajadores de la educación.

En el ámbito local en la institución educativa privada Technology Schools del distrito de Comas, se ha venido observando cierto antagonismo entre los grupos de docentes que se traducen en el quebrantamiento de las relaciones y el trabajo descoordinado entre docentes, teniendo como causa el clima organizacional debido a limitaciones de la motivación cuyos efectos directos están en el desempeño docente en detrimento del trabajo y desmedro de la responsabilidad profesional, evidenciándose discusiones o riñas entre los líderes pedagógicos y docentes y/o con padres de familia generando una imagen negativa en la Institución.

Asimismo, esta situación no está favoreciendo la convivencia armónica entre la comunidad educativa reflejándose en un clima organizacional poco favorable para el buen desempeño docente.

Problema general ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa privada Technology Schools del Retablo I?

Problemas específicos ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y las dimensiones planificación del trabajo pedagógico, gestión de los procesos de E-A, y responsabilidad profesional en dicha I.E?

La justificación teórica. Según Henrriquez, (2019). El aporte relacionado al clima organizacional se basó en los enfoques de Torreblanca (2020), ya que apporto nuevas estrategias que permiten mayor motivación en las II:EE.

También nos basamos en Pierantony (2020), sobre el desempeño docente teniendo en consideración que, gracias a sus contribuciones bibliográficas, ofreció un amplio horizonte de conocimientos relacionados a la variable, los cuales han sido de gran aporte para el progreso de la investigación.

Para Sepulveda (2019) la justificación práctica está en que la investigación brinda soluciones con respecto al problema del clima organizacional que se está investigando a través de un conjunto de aportes académicos que consta de recomendaciones para mejorar el desempeño docente y será de mucho beneficio para la I.E.

En relación a la justificación metodológica, Mejía (2019) afirmó que, la utilización de métodos de la investigación permite que sea de tipo básica, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental transeccional y enfoque cuantitativo.

Por ello, se planteó como objetivo general: Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño docente en dicha I.E. Se planteó los objetivos específicos reseñados en: Establecer la relación entre el clima organizacional las dimensiones en tal I.E.

La hipótesis general fue. Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. y en las hipótesis específicas escuetamente en: Existe relación entre el clima organizacional y las dimensiones en tal I.E.

## **II. MARCO TEÓRICO**

En ámbito nacional tenemos. Olmendo (2020), quien investigo respecto a las variables clima organizacional y desempeño docente, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño docente, uso como técnica la encuesta e instrumento cuestionario, la muestra fue 80 docentes de S.J. L., cuyo  $p=0.0001$ .

Muchaypiña (2020) investigo respecto a las variables clima organizacional y desempeño docente, cuyo objetivo fue determinar cómo influye el clima organizacional en el desempeño docente, utilizó la técnica de encuesta Concluyo que, el clima organizacional influye de modo significativo con el desempeño docente.

Danmert (2020), investigo y estableció relaciones entre clima organizacional

y desempeño docente en 143. Se concluye que el clima organizacional está relacionado directamente con el desempeño docente.

Portillo (2019), indago el clima organizacional y desempeño docente el objetivo fue determinar la relación entre clima organizacional y desempeño docente. La muestra fue 80 aplicose el cuestionario,  $R$  de Spearman=0.528\*\*, y un valor  $p = 0.000$ . (\*\* $p < .05$ ). Concluyose hay relación entre clima organizacional y desempeño docente en la I.E. en estudio.

Finalmente, Chumacero (2020), estudio el ISEP La Salle, Abancay en 122, investigo. Concluyo que, existe relación entre clima organizacional y desempeño docente.

En el ámbito internacional, Sprinting (2020), sobre clima organizacional y desempeño docente, su objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de 145 docentes. Concluyéndose mediana correlacion entre clima organizacional y desempeño docente.

Pflukker (2020), estudio ambas variables. Su objetivo fue entablar relaciones ambivariabes. La muestra fue 128 docentes. La técnica fue encuesta e instrumento cuestionario semiestructurada. Concluye que, el clima organizacional tiene relación con el desempeño docente en el Liceo Cantón. Ecuador.

Mercury (2020), estudio ambivariabes con el fin de entablar relaciones causa - efecto. La muestra fue 50 docentes, Concluyendo que el clima organizacional tuvo relacion con el desempeño docente del Liceo Rosa Cruz de Madrid.

Así mismo Jacovich (2020), respecto a ambas variables se propuso encontrar relaciones causales, la muestra fue 139 docentes del Liceo Bologna de Mexico DF.

Finalmente. Cazal (2020), referente a ambas variables, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral docente en la escuela general básica Fernando Pizarro Bermeo del Cantón Guayaquil Parroquia Tarqui. Muestra conformada por 145 docentes.

Bases teóricas referentes a la variable. Clima organizacional. Son las percepciones de cada miembro de la comunidad educativa. Scamarotii (2020), escribió que, esta promueve el desarrollo y motiva a los colaboradores al trabajo en equipo en las organizaciones como unidades productivas o de servicio en la sociedad estableciendo adecuadas relaciones interpersonales, comunicación, liderazgo necesarias para la toma de decisiones.

Según Uribe (2020), el clima es percibidas y medidas a través de la motivación medidas por indicadores concretos.

Para Baker (2018), describe el liderazgo, toma de decisiones, comunicación, motivación y relaciones interpersonales.

También Malazques (2020), considero factores y características respectivamente estables dentro de la organización, como las relaciones interpersonales, comunicación, liderazgo, toma de decisiones y la motivación que influyen en el desarrollo de las actividades.

Según Páramo y Brunet (2018), se considera al clima organizacional a las observaciones hechas en función al clima organizacional.

Respecto a la dimensión liderazgo.

Según Agüera (2019), es el proceso de influir, guiar o dirigir a los miembros del grupo hacia el éxito en la consecución de metas y objetivos organizacionales.

Lennert (2020), preciso que, el liderazgo debe generar procesos guiados de forma adecuada para desarrollar el buen desempeño, siendo este significativo se mantiene la correcta estructura organizacional y un ambiente de trabajo mejorando.

Para Kottler (2019) el liderazgo es la actividad o proceso de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo.

Respecto a la dimensión Toma de decisiones, según Hurtado (2018), utilizando técnicas útiles para resolver un problema específico, dependiendo del compromiso de los empleados. Respecto a la dimensión Comunicación, para Likert, (2019), estriba en la asertividad y escucha activa.

Respecto a la dimensión. Relaciones interpersonales, según Portugal, (2019), es la interacción en la comunidad educativa.

Respecto a la dimensión. Motivación, para Rovegno, (2019), se sostiene en las bases de la inteligencia emocional.

Bases teóricas referentes a la variable desempeño docente, según Ortega (2020), es el desenvolvimiento profesional del profesorado dentro y fuera del salón de clases y especialmente manifiesta en la planificación del trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza- aprendizaje y la responsabilidad profesional. Para Johansson (2020), es la relación entre las enseñanzas académicas y la práctica pedagógica, manteniendo cierto nivel de similitud o igualdad. Debido a este parámetro y entendimiento se conoce que el desempeño

que ejerce el docente en desarrollar el proceso de enseñanza es debido a la creatividad por parte del maestro aplicando así la metodología efectiva con la cual él se defiende en su área para fortalecer y llegar de manera efectiva al interés del estudiante.

Según el Minedu (2014), son mediciones basadas en el P.A.T., la gestión del procesos de E-A, y la responsabilidad profesional.

Para Robalino (2015), es el proceso planificador de E-A, y la responsabilidad profesional.

Alva (2018), considera tres dimensiones, planeamiento, gestión y evaluación.

Según Arriola, (2018), estos procedimientos de E-A, engarzados a funciones propias de la didáctica.

Respecto a la dimensión Administración de la E-A.

Según Lucano (2018), la diversidad es el referente del aprendizaje en el contexto de la currícula por competencias.

Respecto a la dimensión Responsabilidad profesional, para Tomayro, (2018), el docente tiene el rol de líder pedagógico y armonizador de todos los intereses educativos en su comunidad. Finalmente, Darling, Hyler y otros (2017) mediante el ejercicio profesional del profesorado se demuestra responsabilidad profesional, adquiriendo aprendizajes con estándar de calidad alto e impartiendo de un modo efectivo con los educandos.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación.**

Es básica. (Nadal, 2019). Así mismo el nivel fue correlacional, según Fuster (2019), se establecen conexiones bivariadas con diseños no-experimentales. Kerlinger (2018), precisó procedimientos sin manipulaciones. (Giulfi, 2018).

Vidaure (2018), cuantifico la data para tener resultados idóneos.

(Matius, 2019), enfoque lo hipotético-deductiva.

#### **3.2. Variables y operacionalización.**

Clima organizacional, según Uribe, (2020), son percibidas y medidas por la motivación y relaciones interpersonales y medidas por indicadores concretos.

Operacionalmente esta variable fue analizada desde aspectos puntuales. Likert. (Anexos Tabla 1).

La variable desempeño docente, según Minedu, (2014), basadas en el P.A.T, y la responsabilidad profesional.

Operacionalmente esta se observó mediante tres dimensiones:

P.A.T., G.E-A, y responsabilidad profesional, medido por 10 índices y 19 ítem. (Anexos Tabla 2).

### 3.3. Población, muestra y unidad de análisis.

Bérgamo (2019) fue 88 docentes y la muestra fue de 73. Sotello (2019) señaló que, la muestra es una parte de la población. Por otra parte, se aplicó el muestreo probabilístico. Figarii (2019) precisó que, es el método que permite al menos tener representatividad a todos los elementos de cada grupo.

### 3.4 Técnicas de instrumentos de recolección de datos

Encuesta, Trellez (2019), masifica la información.

Hidrogo. (2019) indicó que, se realiza vía web.

#### **Tabla 3**

*Validez del contenido por juicio de expertos de los instrumentos*

N°	Grado académico	Expertos	Resultado
1	Doctor	Pérez Saavedra Segundo Sigifredo	Aplicable
2	Doctora	Ramírez Caja, Frida	Aplicable
3	Doctora	Mansilla Garayar, José Alfredo	Aplicable

ambos cuestionarios son confiables, con  $\alpha = 0,950$  en la variable clima organizacional y  $\alpha = 0,939$  en la variable desempeño docente. (Anexos Tabla 4).

### 3.5. Procedimiento.

Priorizamos secuencias de envíos en tres etapas, los encuestados fueron avisados previamente y una vez que tuvieron y llenaros las encuestas fueron apoyados vía

telefónica para mayor comodidad y evitar errores.

### 3.6. Método de análisis de datos

Seleccionamos la data y exportamos a S.P.S.S, donde usando R-Spirmann, generamos resultados.

### 3.7. Aspectos éticos

Nos basamos en respeto, transparencia e información, cumplimos reglas éticas de la Institución.

## IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos.

### **Tabla 5.**

*Frecuencias y porcentajes del clima organizacional*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	34	47,0
	Medianamente adecuado	32	44,0
	Adecuado	7	9,0
	Total	73	100,0

Como se precisa en la tabla 5, el 47% de los encuestados consideraron inadecuado el clima organizacional, el 44% lo considero medianamente adecuado y el 9% dijo ser adecuado.

Se concluye que, el clima predominante es inadecuado.

(ver anexo).



**Tabla 6.**

*Frecuencias y porcentajes de los niveles con respecto a las dimensiones del clima organizacional.*

Niveles	Liderazgo.		Toma decisiones		Comunicación		Relaciones interpersonales		Motivación	
	Fo	%	Fo	%	Fo	%	Fo	%	Fo	%
Inadecuado	66	91%	55	76%	65	89%	64	87%	51	70%
Medianamente	7	9%	15	20%	6	8%	9	13%	22	30%
Adecuado	0	0%	3	4%	1	3%	0	0%	0	0%
Total	73	100%	73	100%	73	100%	73	100%	73	100%

Según los resultados mostrados 91% expreso que, el liderazgo fue inadecuado y 9% la encontró medianamente adecuado. Respecto a la dimension Toma de decisiones el 4% la considero adecuado, el 20% la considero medianamente adecuado y el 76% la considero inadecuado. Respecto a la dimension Comunicación el 3% la considero adecuado, el 8% la considero medianamente adecuado y el 89% la considero inadecuado. Respecto a la dimension Relaciones interpersonales el 13% la considero medianamente adecuado, el 87% la considero inadecuado. Finalmente, la dimension Motivación el 30% la considero medianamente adecuado, el 70% la considero inadecuada. (ver anexos).

**Tabla 7.**

*Frecuencias y porcentajes del desempeño docente.*

Nivel		Frecuencias	Porcentajes
Válid	Inadecuado	31	42,5%
	Medianamente adecuado	26	36,3%
	Adecuado	16	21,2%
	Total	73	100%

Como se aprecia en la tabla 7, el 42,5% de los encuestados consideraron inadecuado el desempeño docente, el 36,3% lo considero medianamente adecuado y el 21,2% dijo ser adecuado. Se concluye que, predomino un desempeño inadecuado. (ver anexo).

**Tabla 8.**

*Frecuencias y porcentajes dimensional del desempeño docente.*

Niveles	Planificación del trabajo pedagógico		Gestión de los procesos E-A		Responsabilidad profesional	
	Fo	%	Fo	%	Fo	%
Inadecuado	38	52%	49	67%	52	71%
Medianamente adecuado	35	48%	20	28%	20	27%
Adecuado	0	0%	4	5%	1	2%
Total	73	100%	73	100%	73	100%

Respecto a la Planificación del 100% de encuestados, el 48% opinó que fue medianamente adecuado, el 52% la considero inadecuado. En Gestión de los procesos E-A el 5% opinó que fue adecuado, el 67% opinó que fue inadecuado y el 28% la considero medianamente adecuado. Respecto a la Responsabilidad profesional el 2% opinó que fue adecuado, el 71% opinó que inadecuado y el 27% la considero medianamente adecuado. (ver anexos).

Prueba de normalidad

**Tabla 9.**

*Prueba de normalidad del clima organizacional y desempeño docente.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,121	80	,000
Desempeño docente	,196	80	,000

Presentó normalidad con el estadígrafo K-S, y se utilizó el inferencial R- Spiirman para la prueba de hipótesis.

Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa privada Technology Schools del retablo I del distrito de Comas, 2021.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa privada Technology Schools del retablo I del distrito de Comas.

**Tabla 10.***Correlación entre clima organizacional y desempeño docente.*

		Clima organizacional	Desempeño docente
	Coefficiente de correlación	1.000	,432**
Rho de Spearman	Clima organizacional	Sig. (bilateral)	-
			0.000
	N	73	73

El clima organizacional y desempeño docente, es directa, moderada ( $r= 0.432$ ) significativa Sig. (Bilateral)= $0.000 < 0,05$ , rechazó  $H_0$ . Concluyendo que cuando el clima organizacional sea regular el desempeño docente será percibida como regular también.

Hipótesis específicas.

$H_0$ : No existe relación significativa entre el clima organizacional y las dimensiones desempeño del docente en la institución educativa privada Technology Schools. Comas, 2021.

$H_1$ : Existe relación significativa entre el clima organizacional y las dimensiones desempeño del docente en la institución educativa privada Technology Schools. Comas, 2021.

**Tabla 11.***Relación entre clima organizacional y las dimensiones desempeño docente.*

Prueba	Dimensiones	Clima organizacional
Rho de Spearman	Planificación del trabajo pedagógico	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		,469** 0.000 73
	Gestión de los procesos E-A.	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		,357** 0.000 73
Responsabilidad profesional		Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		,280** 0.000 73

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla resumen se presenta el clima organizacional y la planificación del trabajo pedagógico, es directa, medianamente adecuada ( $r=0.469$ ) y significativa ( $p=0.000<0,05$ ), se rechazó  $H_0$ . Concluyese, el clima organizacional es medianamente adecuado la planificación del trabajo pedagógico será percibida como tal.

También, el clima organizacional y la gestión de los procesos E-A, es directa, medianamente adecuada ( $r=0.357$ ), significancia ( $p=0.000<0,05$ ), se rechazó  $H_0$ . Concluyendo que, el clima organizacional es medianamente adecuado a la gestión de los procesos E-A será percibida de igual modo. Finalmente, entre el clima organizacional y la responsabilidad profesional se vio que relacionan de modo directo, inadecuado ( $r=0.280$ ), significativa ( $p=0.000<0,05$ ). Rechazó  $H_0$ . Concluyendose, cuando el clima organizacional es inadecuado la responsabilidad profesional también lo fue.

## **V. DISCUSIÓN**

Los hallazgos y el análisis de los mismos, nos conducen a confirmar lo que se ha descrito en la realidad problemática, es decir, en la I.E en estudio no se ha dado las condiciones para que haya un buen clima organizacional. Si bien existe un porcentaje importante (47%) de encuestados que refirieron un clima inadecuado y un (42,5%) de encuestados refieren que, el desempeño docente fue inadecuado.

Estos hallazgos tienen como base la percepción de los mismos docentes a través de la aplicación de un cuestionario Google form on line, este hecho puede haber repercutido en la calidad de información obtenida en la base de datos; en tal sentido consideramos que para un mejor recojo de información sobre las variables en estudio se considere otras técnicas e instrumentos como por ejemplo la técnica de la observación para la variable clima organizacional usando como instrumento una guía de observación, así como una rúbrica de evaluación para la variable desempeño docente, claro todo esto vía zoom u otra similar, teniendo en cuenta el actual contexto del aislamiento social obligatorio por la pandemia.

Asimismo, teniendo en cuenta que los resultados de la contrastación de la hipótesis general nos llevan a plantear que existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño docente en la muestra en estudio.

Estos hallazgos coinciden con la tesis de Olmendo (2020), quien ambivariabes hallando que, el 59% de la muestra en estudio manifestó que, el clima organizacional está en el nivel medio hallando relación regular, asumiendo que está en el nivel intermedio entre ambas variables, también se coincidió con Muchaypiña (2020) que halló una relación regular entre ambivariable concluyendo, hay relación directamente.

Teóricamente Uribe (2020), precisó que, el clima organizacional es percibida y medida en función de la motivación y medidas por sus respectivos indicadores.

Al respecto, consideramos sumamente importante que, esta sea aceptable, ya que, sin esta condición inicial los miembros de la comunidad educativa se mantienen en zozobra y especialmente los docentes, ya que como hemos comprobado con evidencias estadísticas, que está relacionada directamente con el desempeño docente.

Sobre la primera hipótesis específica, se halló correlación moderada entre el clima organizacional y la Planificación del trabajo pedagógico. Lo que se entiende no realizan una efectiva planificación según Danmert (2020), encontrando que, clima organizacional tuvo relación moderada con la Planificación del trabajo pedagógico. Asimismo, con el estudio de Portillo (2019), probando que, el clima organizacional tuvo moderada relación en la Planificación del trabajo pedagógico. Este hallazgo también es coincidente con el de Chumacero (2020), encontrando que, el clima organizacional tuvo relación moderada con la Planificación del trabajo pedagógico.

Estos resultados se relacionan con los de Sprinting (2020), encontrando que el clima organizacional y la toma de decisiones tuvieron relación moderada. Asimismo, coincidimos con el estudio de Pflukker (2020), afirmando que, el clima organizacional y la Planificación del trabajo pedagógico tuvieron relación moderada, estas coincidencias fueron explicadas desde la teoría por Robalino (2015), precisando que, la planificación del trabajo pedagógico, tiene que ver con la organización y la responsabilidad profesional, la cual está normada por el Minedu con indicadores basados en la planificación del trabajo pedagógico en aula.

Por ende, se ratifica lo importante que es el clima organizacional en la I.E, ya que, sin esta los docentes vieron entorpecido la planificación del trabajo pedagógico en aula ya que, como hemos comprobado con evidencias estadísticas están

relacionadas moderadamente el clima organizacional con la planificación del trabajo pedagógico.

En referencia a la segunda hipótesis específica se halló asociación directa baja, entre el clima organizacional y la gestión de los procesos E-A. Si bien existe asociación se apreció que más del 67% de los docentes tampoco han consolidado la gestión del proceso de E-A en aula, lo cual es concordante con lo observado en la realidad problemática. Estos hallazgos muestran similitud con la tesis de Cazal (2020), referente a la relación entre el clima organizacional y la gestión de E-A, quien halló asociación directa baja, entre el clima organizacional y la gestión de los procesos E-A. También es concordante con la tesis de Uribe (2020), referente al clima organizacional percibida por el 55% de docentes indicando que no tienen una efectiva gestión del proceso E-A en aula, encontrando una relación directa y moderada entre el clima organizacional y la gestión del proceso E-A. También nuestro resultado es coherente con el de Baker (2018), referente al clima organizacional percibida por el 69% de docentes precisando que la razón de esta fue que los docentes no realizaron una buena gestión del proceso E-A, encontrando como evidencia estadística que, hubo una relación directa y moderada entre el clima organizacional y la gestión del proceso E-A en aula.

Estas coincidencias fueron explicadas desde la teoría por Alva, (2018), indicando que la gestión del proceso E-A, esta engarzada a funciones propias del docente como organizar, evaluar, informar y comunicar los resultados del aprendizaje a toda la comunidad educativa.

En tal sentido, considero pertinente dejar constancia que, el clima organizacional en la Institución en estudio sea armoniosa, ya que, sin esta condición los directivos y docentes encargados de la gestión de los procesos E-A, no pudieron realizar esta de modo efectivo, ya que, como hemos determinado con evidencias estadísticas existió una asociación directa baja, entre el clima organizacional y la gestión de los procesos E-A. Finalmente, en referencia a la tercera hipótesis específica, se halló una correlación directa baja entre el clima organizacional y la responsabilidad profesional docente, estos resultados inferenciales coinciden con los descriptivos al haberse encontrado que la mayoría de los docentes 71% denotaron poca responsabilidad profesional con sus estudiantes. Este hallazgo también confirma lo que se ha evidenciado con la crisis de la pandemia Covid 19, es decir, muchos

docentes mostraron poca responsabilidad profesional al interactuar con sus alumnos. Lo encontrado en estos resultados condicen con lo indicado por Mercury (2020), encontrando que, el clima organizacional y la responsabilidad profesional tuvieron baja relación. Asimismo, con el estudio de Jacovich (2020), quien probó que, el clima organizacional y la responsabilidad profesional tuvieron baja relación, hallando algunos indicadores importantes sobre clima organizacional ligadas a la responsabilidad profesional, estos indicadores fueron, capacitaciones, identificación con su escuela, desarrollo profesional, reflexión de manera crítica y constructiva. Estas coincidencias fueron explicadas desde la teoría por Alva, (2018), quien preciso que, el docente tiene la mayor responsabilidad profesional, ya que tiene el rol de líder pedagógico y armonizador de todos los intereses educativos en su comunidad educativa. Finalmente podemos ratificar lo importante que es el clima organizacional en la I.E en estudio, ya que, sin esta los docentes vieron entorpecido su labor ya que como quedó demostrado con las evidencias estadísticas, esta tuvo una correlación directa baja entre el clima organizacional y la responsabilidad profesional docente, el cual debe ser revertida para el buen funcionamiento de esta I.E.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Tomando en cuenta el objetivo general, se evidencio según la prueba Rho de Spearman ( $r=0,432$ ), resultado de la prueba de hipótesis general, siendo el  $p=0,000$ , indicando que existe relación directa, moderada entre el clima organizacional y desempeño docente de la I.E en estudio.

**Segunda:** De acuerdo al objetivo específico 1, se halló según la prueba Rho de Spearman ( $r=0,469$ ), resultado de la prueba de la primera hipótesis siendo el  $p=0,000$ , indicando que existe relación, medianamente adecuada entre el clima organizacional y la planificación del trabajo pedagógico de la I.E en estudio.

**Tercera:** Considerando el objetivo específico 2, se obtuvo con la prueba Rho de Spearman ( $r=0,357$ ), como resultado de la prueba de la segunda hipótesis específica siendo el  $p=0,000$ , indicando que existe relación, medianamente adecuada entre el clima organizacional y la gestión de los procesos de enseñanza- aprendizaje en la I.E en estudio.

**Cuarta:** Considerando el objetivo específico 3, se obtuvo con la prueba Rho de Spearman ( $r=0,280$ ), como resultado de la prueba de la tercera hipótesis específica siendo el  $p=0,000$ , indicando que existe relación inadecuada entre el clima organizacional y la responsabilidad profesional en la I.E.

**Quinta:** Finalizando instamos a los investigadores interesarse en este tema y plantear estudios de tipo aplicado que pongan a prueba las teorías e instrumentos usados en esta tesis para corroborar las mismas o mejor aún mejorarlas con respecto al clima organizacional y el desempeño docente.



## VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** A los directivos y docentes de la I.E, mejorar el clima organizacional y desempeño docente con estrategias como el trabajo en equipo entre los docentes.
- Segunda:** A la Dirección, brindar a los docentes capacitaciones referentes al planeamiento educativo para revertir los efectos negativos por desconocimiento de la planificación del trabajo pedagógico.
- Tercera:** A los directivos implementar talleres de Gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje que logren la motivación por ende revertir el adverso clima organizacional en la I.E.
- Cuarta:** A los Docentes instarles a entablar relaciones interpersonales con sus pares ya que esta es una forma de mejorar la responsabilidad profesional en la I.E e estudio y con efectos en el clima organizacional de la I.E en estudio.
- Quinta:** Se recomienda a los futuros investigadores interesados en desarrollar un estudio experimental que permita resultados comparativos con grupos de control y experimental sobre clima organizacional y desempeño docente, teniendo en cuenta que, dichos resultados necesariamente deberán ser puestas a consideración de la I.E en estudio para realizar el proceso de mejora continua.

## REFERENCIAS.

- Arriola, C. (2018). Desempeño docente. repositorio.ucp.pt. Obtenido de [https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/31091/1/TESE\\_Volume\\_1\\_VF.pdf](https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/31091/1/TESE_Volume_1_VF.pdf)
- Alva, U. (2018). Planeamiento, gestión y evaluación. Revista Electrónica de Investigación e Desenvolvimento. Tomado de: [www.desempeno\\_docente\\_plan\\_gestor.com](http://www.desempeno_docente_plan_gestor.com)
- Agüera, F. (2019). Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública. Argentina: Editora Libum. Tomado de. [www.clima\\_organizacional\\_enfoques](http://www.clima_organizacional_enfoques)
- Baker, D. (2018) clima organizacional. Repositorio.utc.edu.ec. Obtenidode <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/3898/1/T-UTC-0454.pdf>
- Bérgamo, F. (2019). Metodología de la investigación. Mexico: McGraw-hill/interamericana editores. Tomado de. [www.metodologias\\_investigativas](http://www.metodologias_investigativas)
- Buscaglia, A. (2020). Generalidades del clima organizacional. Argentina: Editora Dreyfus. Tomado de. [www.clima\\_organizacional\\_ISSN\\_1727-897X](http://www.clima_organizacional_ISSN_1727-897X).
- Cazal, V. (2020). Liderazgo Directivo y Educación de Calidad. Mexico: Editora Grill. Tomado de. [www.liderazgo\\_cienciamatria](http://www.liderazgo_cienciamatria).
- Chumacero, G. (2020). Clima organizacional y el desempeño profesional docente. Lima: Fondo editorial UNMSM. Tomado de. [www.clima\\_organizacional\\_y\\_desempeno.com](http://www.clima_organizacional_y_desempeno.com)
- Danmert, P. (2020). Effective Teacher Professional Development. Learning policy institute. Chile: Editora Jamsa. Tomado de. [www.effective\\_teacher\\_professional.com](http://www.effective_teacher_professional.com)
- Darling, T. Hyler, O y otros (2017). *Teaching interprofessional teamwork skills to health professional students: A scoping review*. EE.UU: Mc Graw Hill. Tomado de. [www.teaching\\_interprofessional.com](http://www.teaching_interprofessional.com)
- Fuster, N. (2019). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Mexico: Mc Graw Hill. Tomado de. [www.tecnicas\\_e\\_instrumentos.com](http://www.tecnicas_e_instrumentos.com)

- Figarii, H. (2019). Determinants of organizational performance: some implications for top executive leadership in Korean firms. *Asia Pacific Business Review*, 251- 272.
- Gaztelumendy, M. (2020) Attitude of Teachers towards Inclusive Education in Relation to their Professional Commitment. *Indian Journal of Educational Studies: An Interdisciplinary Journal*, 98.
- Giulffi, B. (2018). School Administrators' Opinions on Professional Values and Professional Skills Required To Be Gained to Classroom Teachers In Service Training Process. *Journal of Theoretical Educational Science*.
- Hernandez, R. Fernandez, C y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. Mexico: mcgraw-hill / interamericana editores, s.a. de c.v.
- Hernández, G. (2016). Elementos básicos de estadística descriptiva para el análisis de datos. Medellín: Fundación Universitaria Luis Amigó.
- Henriquez, D. (2019). Clima organizacional. repositorio.ucv.edu.pe. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38979/Bastidas\\_BCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38979/Bastidas_BCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hidrogo, D. (2019). Metodología de la investigación. Mexico: mcgraw-hill / interamericana editores, s.a.
- Hurtado, L. (2018). Clima organizacional. dspace. Obtenido de <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/7747>
- Jacovich, O. (2020). Desempeño docente y compromiso docente en la formación de la ciudadanía desde el movimiento pedagógico comunitario. *Praxis Investigativa ReDIE: revista electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativo*, 103-121.
- Johansson, W. (2020). *School Administrators' Opinions on Professional Values and Professional Skills Required To Be Gained to Classroom Teachers In Service Training Process*. EE.UU: *Journal of Theoretical Educational Science*.
- Kafka, D. (2020). Future teachers forming professional expectations in modern educational conditions [formación de expectativas profesionales de

futuros educadores en entornos educativos modernos]. research articles, 5.

Kottler, P. (2019). Practices of greek school principals for improving school climate as communication strategy. *European Journal of Human Resource Management Studies*.

Kerlinger, W. (2018). *Metodología de la investigación*. Mexico: mcgraw-hill / interamericana editores, s.a. de c.v.

Lennert, T. (2020). *Determinants of organizational performance: some implications for top executive leadership in Korean firms*. *Asia Pacific Business Review*, 251- 272.

Likert, G. (2019). The effect of interpersonal relationships on burnout syndrome in Secondary Education. *Psicothema*, 370-377.

Lucano, T. (2018). A gestão de pessoas e sua relação com o clima organizacional em uma escola de educação profissional. *Faculdade Metodista Centenario*.

Malazques, G. (2020). *Un acercamiento al clima organizacional*. Cuba: Revista Cubana de Enfermería, 197-209. Tomado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-.pdf>

Mercury, P. (2020). Teaching awards with impact: beyond recognition of excellence. *REDU Magazine of University Teaching*, 193-209.

Mejía, P. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial Udegraf.

Mejía, E. D. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Sangolquí: ESPE.

Matius, H. (2019). *Metodología de la investigación*. Mexico: mcgraw-hill / interamericana editores, s.a. de c.v.

MINEDU. (2014) *desempeño docente*. Lima: Fondo editorial del Minedu

Muchaypiña, B. (2020) *La responsabilidad del docente entre el ser funcionario y el ejercicio ético de la profesión*. *Revista Educación*.

Nadal, A. (2019). *Diseño del formato de escalas tipo Likert*. *Revista*

- Electrónica de Investigación Educativa, 38-47.
- Olmendo, M. (2020). Un acercamiento al Clima Organizacional. Revista Cubana de Enfermería, 197-209.
- Ortega, M. (2020). *La responsabilidad del docente entre el ser funcionario y el ejercicio ético de la profesión*. Revista Educación. <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>
- Páramo, P y Brunet, T. (2018). Clima organizacional. scielo. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682015000200001&script=sci\\_arttext&lng=pt](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682015000200001&script=sci_arttext&lng=pt)
- Pflukker, U. (2020). Teaching interprofessional teamwork skills to health professional students: A scoping review [Enseñar habilidades de trabajo en equipo interprofesional a estudiantes profesionales de la salud: una revisión del alcance]. Journal of interprofessional care, 127.
- Portillo, T. (2019). Clima organizacional. Diferenciador. Obtenido de <https://www.diferenciador.com/poblacion-y-muestra/>
- Pierantony, J. (2020). Desempeño docente y gestión estratégica del clima laboral. Madrid.
- Portugal, J. (2019). Clima organizacional repositorio.uta.edu.ec. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/24359>
- Rovegno, T. (2019). Generalidades del clima organizacional. Scielo, versión On-line ISSN 1727-897X.
- Robalino, E. (2015). Desempeño docente. Obtenido de [http://pactodeproductividad.com/inclusion/wp-content/uploads/2018/06/P2\\_Guia\\_para\\_la\\_aplicacion\\_del\\_formato\\_de\\_per\\_filamiento.pdf](http://pactodeproductividad.com/inclusion/wp-content/uploads/2018/06/P2_Guia_para_la_aplicacion_del_formato_de_per_filamiento.pdf)
- Sepulveda, N. (2019). Clima organizacional repositorio. uteq. Obtenido de <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/1808>
- Sprinting, L. (2020). Linking organizational commitment and work engagement to employee performance. Knowledge and Process Management, 152-158.
- Sotello, R. (2019). Metodología de la investigación. Mexico: mcgraw-hill /

interamericana editores, s.a. de c.v.

Trellez, G. (2019). Metodología de la investigación. Mexico: mcgraw-hill / interamericana editores, s.a.

Trumann, B. (2020). A estreita relação entre a comunicação efetiva e a gestão democrático-participativa. Revista on line de Política e Gestão Educacional.

Tomayro, A. (2018). Desempeño docente. repositorio.unajma.edu.pe. Obtenido de

<http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE->

Uribe, L. (2020). Clima organizacional. repositorio.uasb.edu.ec. Obtenido de

<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>

Uribe, B. (2020). Clima organizacional. Repositorio ucv. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45173/Villalobo\\_s\\_DCF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45173/Villalobo_s_DCF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vidaure, A. (2018). Desempeño docente. repositorio.unajma.edu.pe. Obtenido de

<http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-%20>

**ANEXOS.**

**Anexo 1. Matriz de consistencia**

**Título:** Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa privada Technology Schools del Retablo I del distrito de Comas, 2021

**Autora:** Bach. Gisella Laredo.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa privada Technology Schools del Retablo I, distrito de Comas, 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> 1. ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y la Planificación del trabajo pedagógico en la institución educativa privada Technology Schools del Retablo I, distrito de Comas, 2021? 2. ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y la Gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje en la institución educativa privada Technology Schools del Retablo I, distrito de Comas, 2021? 3. ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y la responsabilidad profesional en la institución educativa privada Technology Schools del Retablo I, distrito de Comas, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa privada Technology Schools del Retablo I, distrito de Comas, 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> 1. Establecer la relación entre clima organizacional y la Planificación del trabajo pedagógico en la institución educativa privada Technology Schools del Retablo I, distrito de Comas, 2021. 2. Establecer la relación entre clima organizacional y la Gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje en la institución educativa privada Technology Schools del Retablo I, distrito de Comas, 2021. 3. Establecer la relación entre clima organizacional y la responsabilidad profesional en la institución educativa privada Technology Schools del Retablo I, distrito de Comas, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre el Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa privada Technology Schools del Retablo I del distrito de Comas, 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> 1. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la Planificación del trabajo pedagógico en la institución educativa privada Technology Schools del Retablo I, distrito de Comas, 2021. 2. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la Gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje en la institución educativa privada Technology Schools del Retablo I, distrito de Comas, 2021. 3. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la Responsabilidad profesional en la institución educativa privada Technology Schools del Retablo I, distrito de Comas, 2021.</p>	<b>Variable independiente:</b> Clima organizacional						
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>		
			Comunicación Liderazgo	Dinámica Influencia Objetivos	1 2 3	Ordinal tipo Likert Nunca igual =1 Casi nunca =2 A veces =3 Casi siempre= 4 Siempre= 5	Inadecuado (18-42) Medianamente adecuado (43-66) Adecuado (67-90)		
			Toma de decisiones	Comportamiento humano Distintos ámbitos y situaciones propias. Técnicas útiles Problemas específicos.	4 5 6 7 8				
			Motivación	La persona está implicada emocionalmente. Motivado por una causa Actitud del grupo	9 10 11 12 13				
			Relaciones interpersonales	Interactuar Atención para escuchar Criterios y opiniones Respeto y confianza	14 15 16 17 18				
			<b>Variable dependiente:</b> Desempeño docente						
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>			<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Planificación del trabajo pedagógico	Contenidos. Habilidades didácticas. Características personales, sociales, económicas y culturales. Trabajo Pedagógico	1, 2, 3,4 5,6, 7,			Ordinal tipo Likert Nunca igual =1 Casi nunca =2 A veces =3 Casi siempre= 4 Siempre= 5	Inadecuado (19-44) Medianamente adecuado (45-69) Adecuado (70-95)
			Gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje	Clima favorable Propia metodología y evaluación Criterios que se utilizan para identificar el logro y retos. Ambiente tranquilo. Evaluación reflexiva. Meta cognición.	8, 9,10,11 12, 13				
			Responsabilidad profesional	Compromiso. Proceso de enseñanza Capacitaciones. Identificación con su escuela. Desarrollo profesional. Reflexión de manera.	14,15 16, 17 18, 19				



Tipo - Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Tipo:</b> Básico.</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental transeccional</p> <p><b>Método:</b> Hipotético deductivo.</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo.</p>	<p><b>Población:</b> 88 docentes</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> Probabilístico censal por conveniencia.</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 73 docentes.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Clima organizacional</p> <p><b>Técnica:</b> -Encuesta.</p> <p><b>Instrumentos:</b> Instrumento N° 1. Referente al Clima organizacional.</p> <p>Autor: Elaboración propia. Año: 2021 Monitoreo: Focus Group Ámbito de Aplicación: IE en estudio. Forma de Administración: Virtual</p> <hr/> <p><b>Variable 2:</b> Desempeño docente</p> <p><b>Técnica:</b> -Encuesta.</p> <p><b>Instrumento:</b> Instrumento N° 2. Referente al Desempeño docente Autor: Elaboración propia Año: 2021 Monitoreo: Focus Group Ámbito de Aplicación: IE en estudio. Forma de Administración: Virtual</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>-Frecuencias - Porcentajes.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Rho de Spearmann</p>

## Anexo 2

### Operacionalización de las variables

Tabla 1

*Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional*

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala y valores	Niveles o rangos
El liderazgo	Dinámica	1	Ordinal tipo Likert.	Inadecuado (18-42) Medianamente adecuado (43-66) Adecuado (67-90)
	Influencia	2		
	Objetivos	3		
Toma de decisiones	Comportamiento humano	4	Nunca igual =1	
	Distintos ámbitos y situaciones propias.	5	Casi nunca =2	
		6	A veces =3	
		7	Casi siempre=4	
Comunicación	Técnicas útiles	8	Siempre= 5	
	Problemas específicos.			
	Intercambio de ideas			
	Información necesaria			
	Desempeñar tareas			
Relaciones interpersonales	Relación personal	12		
	Interactuar			
	Atención para escuchar			
	Criterios y opiniones			
Motivación	Respeto y confianza	14		
	La persona está implicada emocionalmente.			
	Motivado por una causa			
	Actitud del grupo			
		15		
		16		
		17		
		18		

Tabla 2

*Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente.*

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala y valores	Niveles o rangos
Planificación del trabajo pedagógico	Contenidos	1	Ordinal tipo Likert.	Inadecuado (19-44) Medianamente adecuado (45-69) Adecuado (70-95)
	Habilidades didácticas	2		
	Características personales, sociales, económicas y culturales.	3		
	Trabajo Pedagógico	4	Nunca igual =1 Casi nunca =2 A veces =3 Casi siempre= 4 Siempre= 5	
	Programaciones, unidades y sesiones de aprendizaje.	5		
	Contenidos, material didáctico y estrategias de enseñanza.	6		
	Evaluación de los aprendizajes de manera eficaz.	7		
	Clima favorable	8		
	Propia metodología y evaluación	9		
	Criterios que se utilizan para identificar el logro y retos.	10		
	Gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje	Ambiente tranquilo.	11	
		Evaluación reflexiva	12	
		Meta cognición.	13	
Responsabilidad profesional		Compromiso	14	
		Proceso de enseñanza	15	
		Capacitaciones	16	
		Identificación con su escuela	17	
Desarrollo profesional	18			
Reflexión de manera idónea	19			

### Anexo 03: Instrumento de recolección de datos

#### Instrumento N° 1. Clima Organizacional

N°	DIMENSIÓN 1: El liderazgo	I	M.A	A
1	Los directivos influyen de forma dinámica para alcanzar los objetivos de la institución educativa			
2	Los directivos propician el trabajo en equipo para la realización de las actividades anuales.			
3	Los directivos plantean proyectos para cumplir objetivos del plan anual			
	<b>DIMENSIÓN 2: Toma de Decisiones</b>			
4	En la institución educativa se toma en cuenta la opinión de todo los miembros			
5	El personal directivo convoca a los miembros de la institución para decidir las diferentes actividades a realizar.			
6	El personal directivo resuelve problemas y conflictos laborales considerando las normas y el reglamento interno.			
7	En la institución se realiza toma de decisiones dependiendo el compromiso del personal.			
	<b>DIMENSION 3: Comunicación</b>			
8	Se fomenta el intercambio de ideas entre todo el personal docente			
9	Los directivos brindan información necesaria para que las personas puedan entenderse y puedan desempeñar sus tareas.			
10	En la institución educativa existe una buena comunicación con todo su personal por ello se observa un buen desempeño en sus tareas.			
11	En la institución educativa se observa empatía y relación con todo el personal.			
	<b>DIMENSIÓN 4: Relaciones Interpersonales</b>			
12	En la institución mantiene buenas relaciones interpersonales para interactuar con todo su personal.			
13	En la institución educativa Los directivos ponen atención para escuchar a su personal.			
14	En la institución educativa tienen en cuenta sus criterios y opiniones de todo el personal.			
15	En la institución educativa se promueve el respeto y confianza con todo su personal.			
	<b>DIMENSION 5: MOTIVACION</b>			
16	En la institución el personal se encuentra implicado emocionalmente para realizar sus funciones.			
17	Se percibe atención por el personal directivo generando motivación entre todo el personal.			
18	En la institución se logra mejores resultados cuando el personal se encuentra motivado.			

#### Instrumento N° 2. Desempeño docente

	DIMENSIÓN 1: Planificación del Trabajo pedagógico	I	M.A	A
1	Planifico los contenidos teniendo en habilidades didácticas.			
2	Diseño recursos para obtener mis aprendizajes.			
3	Desarrollo contenidos de buena fuente teniendo en cuenta características personales, sociales, económicas y culturales.			
4	El trabajo pedagógico se realiza de forma continua			
5	Actualizo de forma continua las programaciones, las unidades, sesiones de aprendizaje			
6	Domino los contenidos, el material didáctico y estrategias de enseñanza.			
7	Se utiliza estrategias de enseñanza para realizar una evaluación de aprendizaje eficaz.			
	<b>DIMENSIÓN 2: Gestión de los Procesos de Enseñanza - Aprendizaje</b>			
8	Promuevo un clima favorable para obtener mejores aprendizajes			
9	Motivo a mis estudiantes aplicando mi propia metodología de enseñanza y de evaluación.			
10	Utilizo criterios para identificar el logro y reto del proceso de enseñanza y aprendizaje.			
11	Promuevo que mis estudiantes se encuentren en un ambiente tranquilo			
12	Aplico un proceso de enseñanza -aprendizaje y también un proceso evaluativo reflexivo llamado meta cognición.			
13	Manifiesto mejores condiciones acerca de cómo mejorar y desarrollar integralmente a mis alumnos.			
	<b>DIMENSIÓN 3: Responsabilidad Profesional</b>			
14	Asumo compromiso desde inicio a fin en mejoras del proceso de enseñanza con mis estudiantes			
15	Participo de constantes capacitaciones			
16	Me identifico con la institución que actualmente laboro.			
17	Participo de actualización en mi especialidad para obtener un mejor desarrollo profesional.			
18	Reflexiono de manera sistemático acerca de mi práctica educativa.			
19	Cumplo con el proceso de aprendizajes, obteniendo óptimos resultados.			

## Anexo 4

### Ficha técnica de los instrumentos

Ficha técnica del instrumento para medir la variable clima organizacional

---

<b>Denominación</b>	Cuestionario de clima organizacional
<b>Autor</b>	Gisella Laredo Tantavilca
<b>Año</b>	2021
<b>Administración</b>	Individual y/o colectivo
<b>Objetivo</b>	Determinar el clima organizacional
<b>Lugar</b>	I.E.P. Technology Schools del Retablo I del distrito de Comas
<b>Tiempo de duración</b>	40 minutos
<b>Nivel de medición</b>	Escala de Likert

**Descripción del instrumento:**

El cuestionario de clima organizacional consta de 18 preguntas para la aplicación del instrumento, teniendo en cuenta las definiciones de las dimensiones del presente trabajo de investigación, las cuales son: Liderazgo, Toma de decisiones, Comunicación, Relaciones interpersonales, Motivación. Con esto se busca determinar las competencias digitales del docente.

---

Ficha técnica del instrumento para medir la variable desempeño docente

---

<b>Denominación</b>	Cuestionario de gestión pedagógica
<b>Autor</b>	Gisella Laredo Tantavilca
<b>Año</b>	2021
<b>Administración</b>	Individual y/o colectivo
<b>Objetivo</b>	Determinar la gestión pedagógica
<b>Lugar</b>	I.E.P. Technology Schools del Retablo I del distrito de Comas
<b>Tiempo de duración</b>	40 minutos
<b>Nivel de medición</b>	Escala de Likert

**Descripción del instrumento:**

El cuestionario de competencias digitales consta de 19 preguntas para la aplicación del instrumento, teniendo en cuenta las definiciones de las dimensiones del presente trabajo de investigación, las cuales son: Planificación del Trabajo pedagógico, Gestión de los Procesos de E – A, Responsabilidad Profesional. Con esto se busca determinar la gestión pedagógica del docente.

---

# Anexo 5

## Validez de los instrumentos



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: El liderazgo</b>							
1	Los directivos influyen de forma dinámica para alcanzar los objetivos de la institución educativa	X		X		X		
2	Los directivos propician el trabajo en equipo para la realización de las actividades anuales.	X		X		X		
3	Los directivos plantean proyectos para cumplir objetivos del plan anual	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Toma de Decisiones</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
4	En la institución educativa se toma en cuenta la opinión de todos los miembros	X		X		X		
5	El personal directivo convoca a los miembros de la institución para decidir las diferentes actividades a realizar.	X		X		X		
6	El personal directivo resuelve problemas y conflictos laborales considerando las normas y el reglamento interno.	X		X		X		
7	En la institución se realiza toma de decisiones dependiendo el compromiso del personal.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Comunicación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Se fomenta el intercambio de ideas entre todo el personal docente	X		X		X		
9	Los directivos brindan información necesaria para que las personas puedan entenderse y puedan desempeñar sus tareas.	X		X		X		
10	En la institución educativa existe una buena comunicación con todo su personal por ello se observa un buen desempeño en sus tareas.	X		X		X		
11	En la institución educativa se observa empatía y relación con todo el personal.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Relaciones Interpersonales</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
12	En la institución mantiene buenas relaciones interpersonales para interactuar con todo su personal.	X		X		X		
13	En la institución educativa Los directivos ponen atención para escuchar a su personal.	X		X		X		
14	En la institución educativa tienen en cuenta sus criterios y opiniones de todo el personal.	X		X		X		
15	En la institución educativa se promueve el respeto y confianza con todo su personal.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: MOTIVACION</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	En la institución el personal se encuentra implicado emocionalmente para realizar sus funciones.	X		X		X		
17	Se percibe atención por el personal directivo generando motivación entre todo el personal.	X		X		X		
18	En la institución se logra mejores resultados cuando el personal se encuentra motivado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: MANSILLA GARAYAR, JOSE ALFREDO.      DNI: 21458050

Especialidad del validador: Dr. Educación.

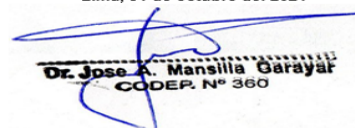
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 31 de octubre del 2021

  
**Dr. Jose A. Mansilla Garayar**  
 CODEP. N° 360

.....  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : Planificación del Trabajo pedagógico</b>							
1	Planifico los contenidos teniendo en habilidades didácticas.	X		X		X		
2	Diseño recursos para obtener mis aprendizajes.	X		X		X		
3	Desarrollo contenidos de buena fuente teniendo en cuenta características personales, sociales, económicas y culturales.	X		X		X		
4	El trabajo pedagógico se realiza de forma continua	X		X		X		
5	Actualizo de forma continua las programaciones, las unidades sesiones de aprendizaje	X		X		X		
6	Domino los contenidos, el material didáctico y estrategias de enseñanza.	X		X		X		
7	Se utiliza estrategias de enseñanza para realizar una evaluación de aprendizaje eficaz.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Gestión de los Procesos de Enseñanza - Aprendizaje</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Promuevo un clima favorable para obtener mejores aprendizajes	X		X		X		
9	Motivo a mis estudiantes aplicando mi propia metodología de enseñanza y de evaluación.	X		X		X		
10	Utilizo criterios para identificar el logro y reto del proceso de enseñanza y aprendizaje.	X		X		X		
11	Promuevo que mis estudiantes se encuentren en un ambiente tranquilo	X		X		X		
12	Aplico un proceso de enseñanza -aprendizaje y también un proceso evaluativo reflexivo llamado meta cognición.	X		X		X		
13	Manifiesto mejores condiciones acerca de cómo mejorar y desarrollar integralmente a mis alumnos.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Responsabilidad Profesional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Asumo compromiso desde inicio a fin en mejoras del proceso de enseñanza con mis estudiantes	X		X		X		
15	Participo de constantes capacitaciones	X		X		X		
16	Me identifico con la institución que actualmente laboro.	X		X		X		
17	Participo de actualización en mi especialidad para obtener un mejor desarrollo profesional.	X		X		X		
18	Reflexiono de manera sistemático acerca de mi práctica educativa.	X		X		X		
19	Cumplo con el proceso de aprendizajes, obteniendo óptimos resultados.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SIFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: MANSILLA GARAYAR, JOSE ALFREDO DNI: 21458050

Especialidad del validador: Dr. Educación.

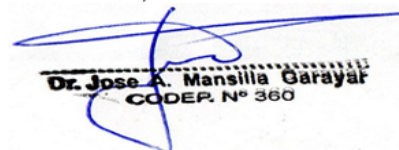
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 31 de octubre del 2021



**Dr. Jose A. Mansilla Garayar**  
CODER. N° 360

-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE. CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: El liderazgo</b>							
1	Los directivos influyen de forma dinámica para alcanzar los objetivos de la institución educativa	X		X		X		
2	Los directivos propician el trabajo en equipo para la realización de las actividades anuales.	X		X		X		
3	Los directivos plantean proyectos para cumplir objetivos del plan anual	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Toma de Decisiones</b>							
4	En la institución educativa se toma en cuenta la opinión de todos los miembros	X		X		X		
5	El personal directivo convoca a los miembros de la institución para decidir las diferentes actividades a realizar.	X		X		X		
6	El personal directivo resuelve problemas y conflictos laborales considerando las normas y el reglamento interno.	X		X		X		
7	En la institución se realiza toma de decisiones dependiendo del compromiso del personal.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: Comunicación</b>							
8	Se fomenta el intercambio de ideas entre todo el personal docente	X		X		X		
9	Los directivos brindan información necesaria para que las personas puedan entenderse y puedan desempeñar sus tareas.	X		X		X		
10	En la institución educativa existe una buena comunicación con todo su personal por ello se observa un buen desempeño en sus tareas.	X		X		X		
11	En la institución educativa se observa empatía y relación con todo el personal.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Relaciones Interpersonales</b>							
12	En la institución mantiene buenas relaciones interpersonales para interactuar con todo su personal.	X		X		X		
13	En la institución educativa Los directivos ponen atención para escuchar a su personal.	X		X		X		
14	En la institución educativa tienen en cuenta sus criterios y opiniones de todo el personal.	X		X		X		
15	En la institución educativa se promueve el respeto y confianza con todo su personal.	X		X		X		

N°	DIMENSIÓN 5: MOTIVACION							
		Si	No	Si	No	Si	No	
16	En la institución el personal se encuentra implicado emocionalmente para realizar sus funciones.	X		X		X		
17	Se percibe atención por el personal directivo generando motivación entre todo el personal.	X		X		X		
18	En la institución se logra mejores resultados cuando el personal se encuentra motivado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dra: RAMIREZ CAJA, Frida.      DNI: 08036563

Especialidad del validador. Dra. Educación.

Lima, 31 de octubre del 2021



Dra. Frida Ramirez Caja

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : Planificación del Trabajo pedagógico</b>							
1	Planifico los contenidos teniendo en habilidades didácticas.	X		X		X		
2	Diseño recursos para obtener mis aprendizajes.	X		X		X		
3	Desarrollo contenidos de buena fuente teniendo en cuenta características personales, sociales, económicas y culturales.	X		X		X		
4	El trabajo pedagógico se realiza de forma continua	X		X		X		
5	Actualizo de forma continua las programaciones, las unidades ,sesiones de aprendizaje	X		X		X		
6	Domino los contenidos, el material didáctico y estrategias de enseñanza.	X		X		X		
7	Se utiliza estrategias de enseñanza para realizar una evaluación de aprendizaje eficaz.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Gestión de los Procesos de Enseñanza - Aprendizaje</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Promuevo un clima favorable para obtener mejores aprendizajes	X		X		X		
9	Motivo a mis estudiantes aplicando mi propia metodología de enseñanza y de evaluación.	X		X		X		
10	Utilizo criterios para identificar el logro y reto del proceso de enseñanza y aprendizaje.	X		X		X		
11	Promuevo que mis estudiantes se encuentren en un ambiente tranquilo	X		X		X		
12	Aplico un proceso de enseñanza -aprendizaje y también un proceso evaluativo reflexivo llamado meta cognición.	X		X		X		
13	Manifiesto mejores condiciones acerca de cómo mejorar y desarrollar integralmente a mis alumnos.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Responsabilidad Profesional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Asumo compromiso desde inicio a fin en mejoras del proceso de enseñanza con mis estudiantes	X		X		X		
15	Participo de constantes capacitaciones	X		X		X		
16	Me identifico con la institución que actualmente laboro.	X		X		X		
17	Participo de actualización en mi especialidad para obtener un mejor desarrollo profesional.	X		X		X		
18	Reflexiono de manera sistemático acerca de mi práctica educativa.	X		X		X		
19	Cumplo con el proceso de aprendizajes, obteniendo óptimos resultados.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SIFICIENCIA.**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  [ X ]      Aplicable después de corregir  [ ]      No aplicable  [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dra: RAMIREZ CAJA, Frida.      DNI: 08036563

Especialidad del validador. Dra. Educación.

Lima, 31 de octubre del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Dra. Frida Ramirez Caja

-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: El liderazgo</b>							
1	Los directivos influyen de forma dinámica para alcanzar los objetivos de la institución educativa	X		X		X		
2	Los directivos propician el trabajo en equipo para la realización de las actividades anuales.	X		X		X		
3	Los directivos plantean proyectos para cumplir objetivos del plan anual	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Toma de Decisiones</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
4	En la institución educativa se toma en cuenta la opinión de todo los miembros	X		X		X		
5	El personal directivo convoca a los miembros de la institución para decidir las diferentes actividades a realizar.	X		X		X		
6	El personal directivo resuelve problemas y conflictos laborales considerando las normas y el reglamento interno.	X		X		X		
7	En la institución se realiza toma de decisiones dependiendo el compromiso del personal.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Comunicación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Se fomenta el intercambio de ideas entre todo el personal docente	X		X		X		
9	Los directivos brindan información necesaria para que las personas puedan entenderse y puedan desempeñar sus tareas.	X		X		X		
10	En la institución educativa existe una buena comunicación con todo su personal por ello se observa un buen desempeño en sus tareas.	X		X		X		
11	En la institución educativa se observa empatía y relación con todo el personal.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Relaciones Interpersonales</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
12	En la institución mantiene buenas relaciones interpersonales para interactuar con todo su personal.	X		X		X		
13	En la institución educativa Los directivos ponen atención para escuchar a su personal.	X		X		X		
14	En la institución educativa tienen en cuenta sus criterios y opiniones de todo el personal.	X		X		X		
15	En la institución educativa se promueve el respeto y confianza con todo su personal.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: MOTIVACION</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	En la institución el personal se encuentra implicado emocionalmente para realizar sus funciones.	X		X		X		
17	Se percibe atención por el personal directivo generando motivación entre todo el personal.	X		X		X		
18	En la institución se logra mejores resultados cuando el personal se encuentra motivado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ \_ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: PÉREZ SAAVEDRA, Segundo Sigifredo      DNI: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación.

Lima, 10 de noviembre del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto informante

-----  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : Planificación del Trabajo pedagógico</b>							
1	Planifico los contenidos teniendo en habilidades didácticas.	X		X		X		
2	Diseño recursos para obtener mis aprendizajes.	X		X		X		
3	Desarrollo contenidos de buena fuente teniendo en cuenta características personales, sociales, económicas y culturales.	X		X		X		
4	El trabajo pedagógico se realiza de forma continua	X		X		X		
5	Actualizo de forma continua las programaciones, las unidades ,sesiones de aprendizaje	X		X		X		
6	Domino los contenidos, el material didáctico y estrategias de enseñanza.	X		X		X		
7	Se utiliza estrategias de enseñanza para realizar una evaluación de aprendizaje eficaz.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Gestión de los Procesos de Enseñanza - Aprendizaje</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Promuevo un clima favorable para obtener mejores aprendizajes	X		X		X		
9	Motivo a mis estudiantes aplicando mi propia metodología de enseñanza y de evaluación.	X		X		X		
10	Utilizo criterios para identificar el logro y reto del proceso de enseñanza y aprendizaje.	X		X		X		
11	Promuevo que mis estudiantes se encuentren en un ambiente tranquilo	X		X		X		
12	Aplico un proceso de enseñanza -aprendizaje y también un proceso evaluativo reflexivo llamado meta cognición.	X		X		X		
13	Manifiesto mejores condiciones acerca de cómo mejorar y desarrollar integralmente a mis alumnos.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Responsabilidad Profesional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Asumo compromiso desde inicio a fin en mejoras del proceso de enseñanza con mis estudiantes	X		X		X		
15	Participo de constantes capacitaciones	X		X		X		
16	Me identifico con la institución que actualmente laboro.	X		X		X		
17	Participo de actualización en mi especialidad para obtener un mejor desarrollo profesional.	X		X		X		
18	Reflexiono de manera sistemático acerca de mi práctica educativa.	X		X		X		
19	Cumplo con el proceso de aprendizajes, obteniendo óptimos resultados.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: PÉREZ SAAVEDRA, Segundo Sigifredo      DNI: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación.

Lima, 10 de noviembre del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados



Firma del experto informante



Tabla 4.

Resultado de la confiabilidad de los instrumentos.

Instrumento	Alfa Crombach	Nº elementos
C01	0,950	18
C02	0,854	19

Base piloto de la confiabilidad del instrumento clima organizacional

Resultados de la confiabilidad del instrumento clima organizacional																				K	8	
Encuesta	Docente	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	item 17	item 18	Total	$\sum s^2$	2.84
1	D1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	22	$s^2_T$	0.95
2	D2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	22	factor 1	1.14
3	D3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	factor 2	-1.99
4	D4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	absoluto factor 2	1.99
5	D5	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	19	Alpha Chrombach	
6	D6	3	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	1	15	$\alpha$	0,950
7	D7	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	21	El instrumento presenta una confiabilidad alta o excelente	
8	D8	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	2	1	20		
9	D9	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	18		
10	D10	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	15		
Varianza		0.278	0.27	0.28	0.49	0.22	0.54	0.27	0.5	0.28	0.27	0.28	0.49	0.22	0.54	0.27	0.5	0.22	0.54	0.95		

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum s^2}{S_T^2} \right]$$

Donde,  
 k = El número de ítems  
 $\sum s^2$  = Sumatoria de varianzas de los ítems.  
 $S_T^2$  = Varianza de la suma de los ítems.  
 $\alpha$  = Coeficiente de alfa de Cronbach

Base piloto de la confiabilidad del instrumento desempeño docente

Resultados de la confiabilidad del instrumento desempeño docente																				K	8		
Encuesta	Docente	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	item 17	item 18	item 19	Total	$\sum S^2$	2.84444444
1	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	22	$S^2_T$	9.95555556
2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	22	factor 1	1.14285714
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	factor 2	0.71428571
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	absoluto factor	0.71428571
5	5	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	19	Alpha Chrombach	
6	6	3	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	15	$\alpha$	0,854
7	7	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	21		
8	8	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	2	1	3	20		
9	9	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	18		
10	10	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2	15		
Varianza		0.2778	0.278	0.278	0.5	0.25	0.5	0.278	0.53	0.278	0.28	0.28	0.5	0.25	0.5	0.278	0.528	0.25	0.5	0.278	0.854		

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum s^2}{S_T^2} \right]$$

Donde,  
 k = El número de ítems  
 $\sum s^2$  = Sumatoria de varianzas de los ítems.  
 $S_T^2$  = Varianza de la suma de los ítems.  
 $\alpha$  = Coeficiente de alfa de Cronbach

Figura 1

Niveles de la variable clima organizacional

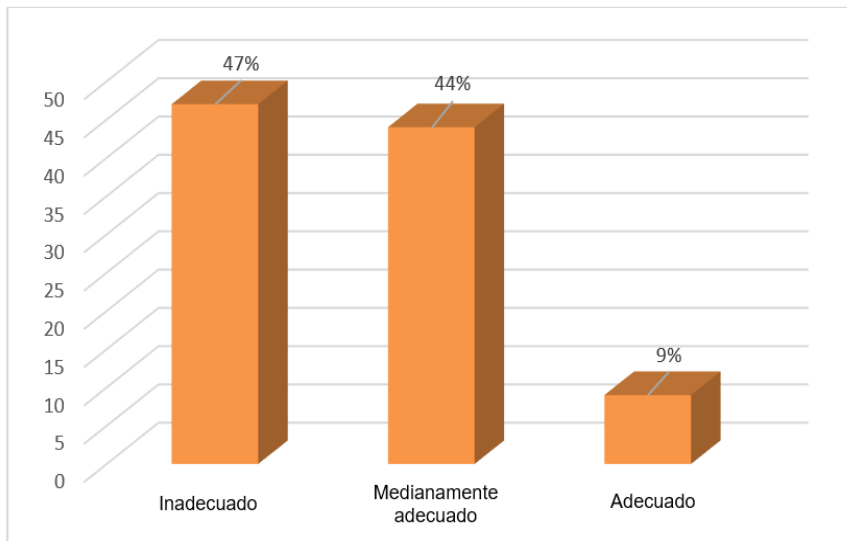


Figura 2.

Distribución de porcentajes de las dimensiones de la variable clima organizacional

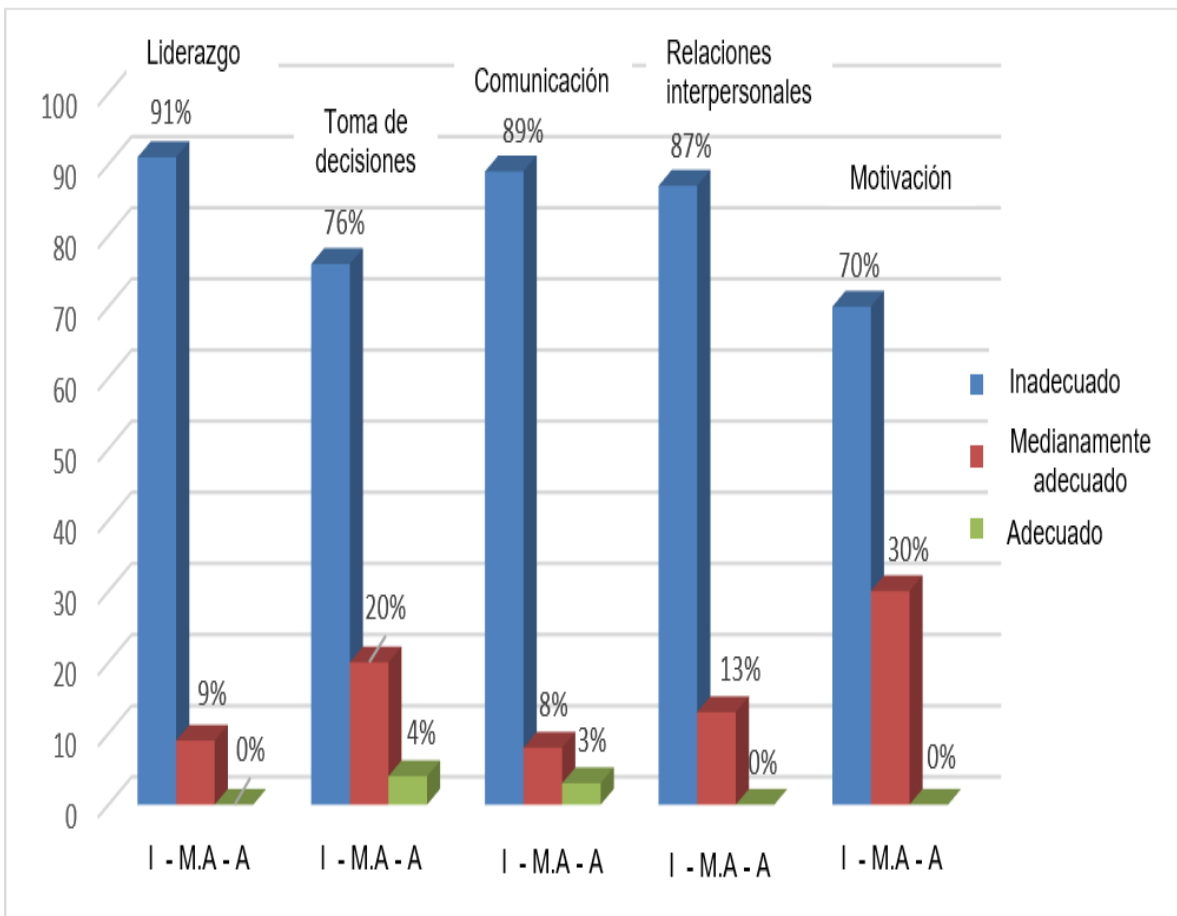


Figura 3

*Niveles de la variable desempeño docente.*

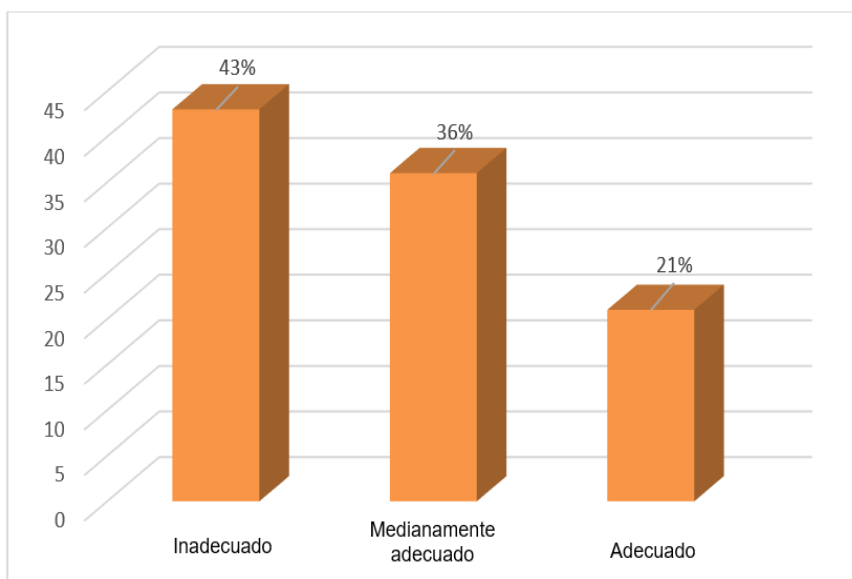
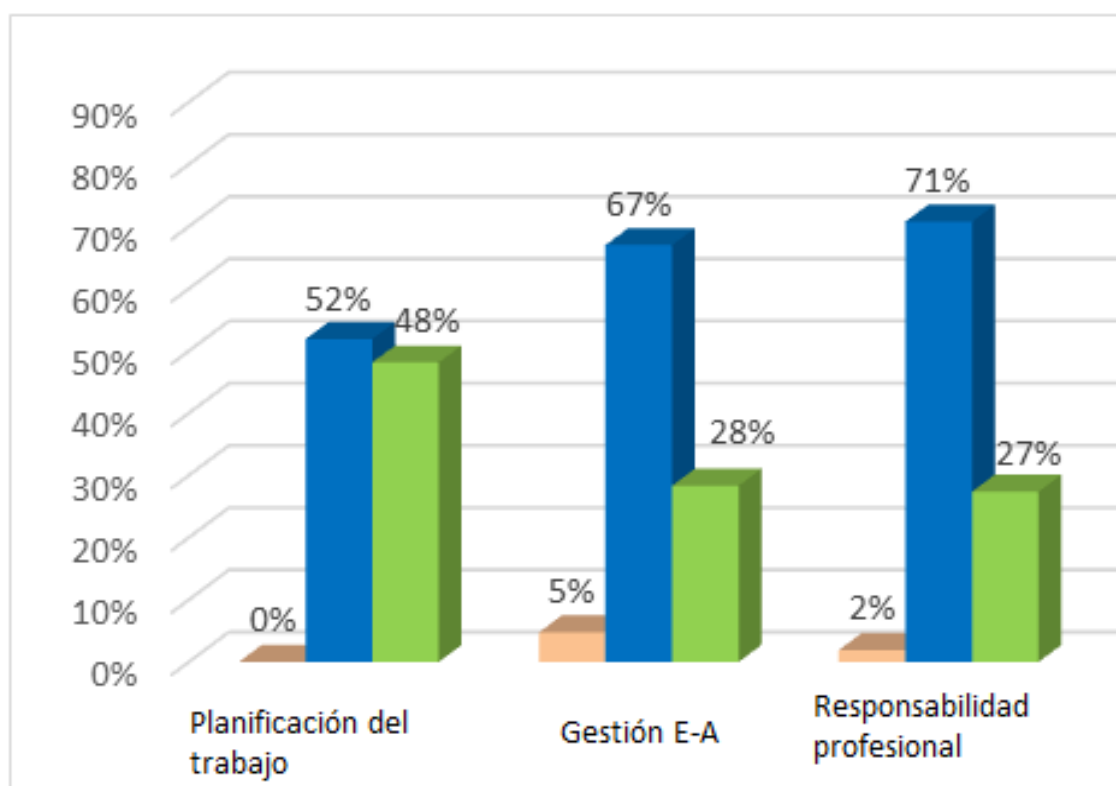


Figura 4.

*Distribución de porcentajes de las dimensiones de la variable desempeño docente.*





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 8 de noviembre de 2021  
Carta P. 1203-2021-UCV-VA-EPG-F01,1

LCENCIADA  
JUANA CASTRO FLORES  
DIRECTORA  
TECHNOLOGY SCHOOLS DEL RETABLO I

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a LAREDO TANTAVILCA, GISELLA ANNE; identificada con DNI N° 41506374 y con código de matrícula N° 7002352494; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA TECHNOLOGY SCHOOLS DEL RETABLO I DEL DISTRITO DE COMAS, 2021**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador LAREDO TANTAVILCA, GISELLA ANNE asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Constanza Trinidad Vargas, MBA  
Jefe (a)

Escuela de Posgrado  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[www.ucv.edu.pe](http://www.ucv.edu.pe)





COLEGIOS

# Technology Schools

*...100%, matemáticas!!!*

Comas, 29 octubre de 2021

OFICIO N°022-2021

Señora:

Dr. Juana Castro Flores

Presente.-

Asunto: Otorgar Permiso para Aplicación de Encuesta  
para Trabajo de Investigación.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. para saludarla cordialmente y a la vez, de acuerdo a la solicitud enviada, hacer de su conocimiento que nuestra Institución Educativa Privada Technology Schools, esta presta a colaborar con el trabajo de investigación de vuestra estudiante Gisella Laredo Tantavica y se le otorga el permiso para que pueda desarrollar sus encuestas que contribuirán a obtener la información que necesita, brindándole todas las facilidades del caso.

Agradezco el compromiso de poder contar con los resultados de su estudio.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle mis consideraciones más distinguidas y mi estima personal.

Atentamente,



(Titular o Representante legal de la Institución)



**AUTORIZACION DE LA ORGANIZACION PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN  
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20566587182
TECHNOLOGY SCHOOLS DEL RETABLO I	
Nombre del Titular o Representante legal:	
JUANA CASTRO FLORES	
Nombres y Apellidos	DNI:
JUANA CASTRO FLORES	42591364

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal T del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo <sup>(1)</sup>, autorizo , no autorizo  publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA PRIVADA TECHNOLOGY SCHOOLS DEL RETABLO I DEL DISTRITO DE COMAS,2021	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EDUCACION	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
GISELLA ANNE LAREDO TANTAVILCA	41508374

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Comas, 29 octubre 2021

Firma:   
(Titular o Representante legal de la institución)

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal T. Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener la identidad de la institución de donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA TECHNOLOGY SCHOOLS DEL RETABLO I DEL DISTRITO DE COMAS,2021" , cuyo autor es LAREDO TANTAVILCA GISELLA ANNE, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 13 de Enero del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO <b>DNI:</b> 25601051 <b>ORCID</b> 0000-0002-2366-6724	Firmado digitalmente por: SPEREZ15 el 13-01-2022 17:23:21

Código documento Trilce: TRI - 0270692